

令和3年度

沖縄県障害福祉サービス事業所 集団指導資料

沖縄県子ども生活福祉部 障害福祉課

1. 実地指導について
2. 障害者虐待防止について
3. 意思決定ガイドラインについて
4. 令和3年度報酬改定に伴う就労継続支援A型事業所の基本報酬スコア方式について

1. 実地指導について

実地指導(県)の根拠(法律)

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

(厚生労働大臣又は都道府県知事の自立支援給付対象サービス等に関する調査等)

第十一条

2 厚生労働大臣又は都道府県知事は、自立支援給付に関して必要があると認めるときは、自立支援給付対象サービス等を行った者若しくはこれらを使用した者に対し、その行った自立支援給付対象サービス等に関し、報告若しくは当該自立支援給付対象サービス等の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、又は当該職員に関係者に対して質問させることができる。

(報告等)

第四十八条 都道府県知事又は市町村長は、必要があると認めるときは、指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業員であった者(以下この項において「指定障害福祉サービス事業者であった者等」という。)に対し、報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、指定障害福祉サービス事業者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業員若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者等に対し出頭を求め、又は当該職員に関係者に対して質問させ、若しくは当該指定障害福祉サービス事業者の当該指定に係るサービス事業所、事務所その他当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

⇒ 求められた資料は全て提出又は提示するようお願いいたします。

実地指導の根拠(厚労省通知)

(参考)

(改正後)

障発0123第2号
平成26年1月23日
一部改正 障発0217第5号
平成27年2月17日
障発0408第7号
平成28年4月8日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長
(公 印 省 略)

指定障害福祉サービス事業者等の指導監査について

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「法」という。）に基づく指定障害福祉サービス事業者等に対する指導監査については、自立支援給付に関する業務等が適正かつ円滑に行われるよう、法令等に基づく適正な事業実施を確保するとともに、別添1「指定障害福祉サービス事業者等指導指針」及び別添2「指定障害福祉サービス事業者等監査指針」を参考に指導監査に当たられるようお願いするとともに、貴管内区市町村に対する周知方につきご配慮願いたい。

また、本通知による自立支援医療機関に対する指導等の実施に関しては、医療保険各法に基づき地方厚生局及び都道府県が行う医療監査の担当部署や、医療法に基づき都道府県、保健所設置市及び特別区が行う医療監視の担当部署とも連携の上、その円滑かつ効率的な実施に努められたい。

なお、平成19年4月26日障発第0426001号「指定障害福祉サービス事業者等の指導監査について」は廃止する。

おって、この通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言であることを申し添える。

3 指導形態等

指導の形態は、通常次のとおりとする。

(1) 集団指導

集団指導は、都道府県又は市町村が、下記により、その内容に応じ一定の場所集めて講習等の方法により行う。

- ① 指定の権限を持つ障害福祉サービス事業者等に対する指導が必要な場合
- ② 自立支援給付に関して必要があると認める場合

なお、都道府県が集団指導を実施した場合には、管内の市町村に対し、当日使用した資料を送付する等、その内容等について周知する。

また、市町村が集団指導を実施した場合には、都道府県に対し、当日使用した資料を送付する等、情報提供を行う。

(2) 実地指導

実地指導は、都道府県又は市町村が、下記により、障害福祉サービス事業者等の事業所において実地を行う。

- ① 指定の権限を持つ障害福祉サービス事業者等に対して必要があると認める場合
- ② 自立支援給付に関して必要があると認める場合

4 指導対象の選定

指導は全ての障害福祉サービス事業者等を対象とするが、重点的かつ効率的な指導を行う観点から、指導形態に応じて、次の基準に基づいて対象の選定を行う。

(1) 集団指導

- ① 新たに自立支援給付対象サービス等を開始した障害福祉サービス事業者等については、概ね1年以内を全てを対象として実施する。
- ② 自立支援給付対象サービス等の取扱い、自立支援給付に係る費用の請求の内容、制度改正内容及び障害者虐待事案をはじめとした過去の指導事例等に基づく指導内容に応じ選定して実施する。

(2) 実地指導

- ① 指定の権限を持つ障害福祉サービス事業者等のうち指定障害者支援施設等設置者等については、概ね2年に1度実施する。
- ② 指定の権限を持つ障害福祉サービス事業者等のうち指定障害福祉サービス事業者等、指定一般相談支援事業者等及び指定特定相談支援事業者等については、概ね3年に1度実施する。
- ③ その他特に都道府県又は市町村が一般指導が必要と認められる障害福祉サービス事業者等を対象に実施する。

⇒ 入所施設は2年に1回、それ以外の事業所は3年に1回、全事業所回ります。

実地指導の進め方と確認するポイント

1. 事業所の方で準備いただく書類

- 準備いただく書類については通知文に記載します。
- 事前に提出いただく「事前調書・定員超過状況表」と添付書類、当日事業所にご準備いただく書類があります。
 - ※ 事業所の概要や利用状況等を記載した事前調書を実施前に提出。給与や個人情報、支援記録等プライバシーに関わる書類や量が多い書類については、当日、現場に準備。

2. 事業所の方で対応いただく職員

- 事業所運営について説明ができる方(管理者又はサービス管理責任者等)
- 報酬に関する説明ができる方(請求事務担当職員)
- 当日は面談形式で資料を見ながら事業所職員に説明をしていただきますので、担当職員の方は常に同席してください(全員待機する必要はありません。1対1で結構です)。

3. 実地指導で確認するポイント

- 人員配置基準を満たしているか、時間帯や曜日によって基準以下になることがないか。
- 請求の算定に誤りがないか。加算の要件を理解した上で、要件を全て満たしているか。
- 請求の根拠となる記録(利用日や利用時間、送迎、食事等の有無など)が整備されているか。
- 個別支援計画に基づいた適切な訓練や療育を行っているか。
- 苦情、事故、身体拘束、研修、避難訓練、利用者個々の支援記録等全て揃っているか。
- 実施場所や配置職員を含め、届出の内容通りの運営となっているか。

※ 監査ではないので全数調査ではありません。支援や事務の流れが適切かを確認する作業になります。

実地指導でよくある指摘①

○人員に関すること

- 児童発達管理責任者又はサービス管理責任者が必要な研修を受けていない。
- 児童発達管理責任者又はサービス管理責任者が専従ではない。
(別の事業所又はサービスの児発管・サビ管を兼務している。)
- ※ 特に、別法人の事業所での同一時間帯の兼務は一切認めません。
- 違う事業所の職員が利用者を合同で支援し、適切に人員配置を分けていない。
- 夜勤等の人員配置や加配加算を満たしているか確認できるシフト表になっていない。
(例:夜間支援員や看護職員の加算など。)
- 指定申請書又は変更届出書に記載されている人員配置になっていない。

⇒ 人員配置については、職員の入れ替わりの都度、要件等を確認してください。

○個別支援計画に関すること

- 個別支援計画を作成するための職員会議を行っていない又は記録がない。
- 個別支援計画を利用者に説明していない、同意をもらっていない。
- 半年に1回以上(サービスによっては3ヶ月に1回)、モニタリングを行っていない。
- モニタリングの際に利用者や保護者と面談していない。
- 個別支援計画の中身がない又は画一的である。
- 個別支援計画の内容に変化がない。又は目標が未達にも関わらず支援方法が変わらない。
- 上記の作業のうち、一部を児発管又はサビ管ではない他職員に任せている。
- 個別支援計画の内容を支援員等が把握していない。
- 個別支援計画に記載のない支援を行っている(特に施設外就労など)。

実地指導でよくある指摘②

○報酬に関すること

- 児童発達管理責任者とサービス管理責任者が兼務しているが、各定員規模で報酬を算定。
(者20名、児10名の計30名で請求すべきところ、各々20名と10名の高い報酬で算定など)
- 加算の要件がいくつかあるが、満たしていない要件がある。
- 職員の入れ替わりで加算の区分が変わったり要件を満たさなくなったが、そのまま算定。
(福祉専門職員配置加算や指導員加配加算など)
- 記録が必要な加算にも関わらず、適切な記録をしていない(欠席時対応加算など)
- 加算の算定の計算で、対象外の職員を計算に含めている(サビ管や非常勤など)

⇒ 毎月、請求の際に加算要件を全て満たしているか確認すること。

○運営に関すること

- 虐待防止のための研修を世話人、非常勤含む全職員に対して年に1回以上やっていない。
- 利用者の支援記録について、個別支援計画に基づいた個別の記録になっていない。
(グループ単位での記載や作業内容・食事のことのみを書いた記録では不十分)
- GHの食費や日用品費などが一律で徴収されており、住居ごとに公正になっていない。
- 身体拘束について、事前に保護者等の同意がない又は個別支援計画に記載していない。
- 身体拘束について、職員個人の判断で行っており、拘束の必要性や方法などを話し合う職員会議が開催されていない、又は身体拘束マニュアル等が活用されていない。
- 身体拘束を実施した場合、時間、拘束理由、方法などの具体的な記録がない。
- 身体拘束が常態化している(改善のための措置を行っていない)。

実地指導で指摘が見つかった場合

- 基準(人員配置、設備)を知らなかった。
- 報酬の内容を把握していなかった。
- 加算の要件を知らなかった(前任がそう言った)。
- 管理者(又は事務員、退職した職員)に任せていた。

⇒ 沖縄県は事業者に対して事業の指定をしているので、代表者が内容を把握していないなどは、一切考慮しません。

⇒ 違反が見つかった場合は、是正及び給付費等の返還を求めるとともに、意図的など悪質な場合は行政処分の対象となります。

- 人員配置については雇用契約書や給与明細や賃金台帳だけでなく、銀行の振込通知書の控えやオンライン明細の提示を求めることがあります。また、配置に疑義がある際は、後日、職員の住民票や源泉徴収票、所得証明書など公的機関が発行する書類等を確認することもありますので、ご協力をお願いします。

行政処分の根拠

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

第五十条 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該指定障害福祉サービス事業者に係る第二十九条第一項の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

(中略)

三 指定障害福祉サービス事業者が、当該指定に係るサービス事業所の従業員の知識若しくは技能又は人員について、第四十三条第一項の都道府県の条例で定める基準を満たすことができなくなったとき。

四 指定障害福祉サービス事業者が、第四十三条第二項の都道府県の条例で定める指定障害福祉サービスの事業の設備及び運営に関する基準に従って適正な指定障害福祉サービスの事業の運営をすることができなくなったとき。

五 介護給付費若しくは訓練等給付費又は療養介護医療費の請求に関し不正があったとき。

(中略)

⇒ 全て事業者である法人の責任です。

⇒ 職員のミス、過失であっても責任を負うのは法人です。

実地指導後の対応

実地指導終了後、文書指摘が必要な場合は数日以内に文書指摘に関する通知文を送付いたしますので、提出期限内(概ね1ヶ月以内を目途)に改善報告書を提出ください。

その際、変更届出が必要なものについては、改善報告書の提出とは別に通常の手続きとして変更届出等を行ってください(改善報告書には変更届出書の写しを添付)。

当日確認できなかった内容については、後日追加で書類の提出を依頼することもありますのでご協力をお願いいたします。

沖縄県が実施する実地指導については、障害福祉サービスの指定権者及び給付費の負担者として内容を確認するものですが、給付費を負担している国又は市町村についても同等の権限がありますので、県の実地指導とは別で実地指導・監査が行われる場合はご協力をお願いいたします(県の指導では指摘はなくても国の検査で返還等命じられる場合もあります)。

- ⇒ 社会福祉法人に対して行う福祉政策課の法人監査とは別のものです。
- ⇒ 前回指摘されていなくても誤りがあった場合は、真摯な対応をお願いします。

実地指導で確認する内容

基本的には人員、設備、運営に関する基準が守られているか、報酬について誤った請求をしていないかを確認しますので、下記のハンドブックなどを元に確認を行います。

※ 特に加算の要件については**必ずハンドブックや報酬告示(留意事項)を確認**してください。

中央法規

事業者ハンドブック(報酬編)

事業者ハンドブック(指定基準編)



県の条例

厚生労働省が発出している人員等に関する基準を元に各都道府県で条例を制定しています。

障害児に関する条例

(児入所)

○沖縄県指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例

(児通所)

○沖縄県指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例

障害者に関する条例

(者入所)

○沖縄県指定障害者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例

(者通所、訪問系、短期入所)

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例

それぞれ上記の文言でインターネットで検索すると閲覧できますので、法人代表者、管理者及びサービス管理責任者は必ずご一読ください。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例①

(指定障害福祉サービス事業者の一般原則)

第3条 指定障害福祉サービス事業者（第3章、第4章及び第7章から第15章までに掲げる事業を行うものに限る。）は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（以下「個別支援計画」という。）を作成し、これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に指定障害福祉サービスを提供しなければならない。

⇒ ただ単に利用者を預かって面倒を見ているわけではない。

(サービスの提供の記録)

第55条 指定療養介護事業者は、指定療養介護を提供した際は、当該指定療養介護の提供日、内容その他必要な事項を記録しなければならない。

2 指定療養介護事業者は、前項の規定による記録に際しては、支給決定障害者等から指定療養介護を提供したことについて確認を受けなければならない。

⇒ 基本的には全事業で、居宅介護又は療養介護の条文を準用します。

⇒ 個別支援計画に基づき支援が行われたか分かるように記録してください。

※食事や日課を記載するだけでは利用者の障害特性を踏まえた支援が行われたか分からない。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例②

(指定障害福祉サービス事業者の一般原則)

第3条 省略

2 省略

3 指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。

⇒ 全事業所で、虐待防止の研修は年1回以上、全職員(世話人・非常勤・ベテラン職員含む全員)に対して実施してください。

(勤務体制の確保等)

第70条 省略

2 省略

3 指定療養介護事業者は、従業者の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。

⇒ 資質向上の研修は、各事業所で定めている運営規定に定めている回数(概ね年に2~4回)以上実施してください(毎月1回以上が望ましい)。

※ 虐待と資質向上で年間で少なくとも計3回以上、年間計画を立てて実施してください。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例③

(療養介護計画の作成等) ※全事業準用。居宅介護など訪問系は第27条

第60条 指定療養介護事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定療養介護に係る個別支援計画（以下この章において「療養介護計画」という。）の作成に関する業務を担当させるものとする。

- 2 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（以下この章において「アセスメント」という。）を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。
- 3 アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。
- 4 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定療養介護の目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて療養介護計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例④

- 5 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に係る会議（利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、前項に規定する療養介護計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
- 6 サービス管理責任者は、第4項に規定する療養介護計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。
- 7 サービス管理責任者は、療養介護計画を作成した際には、当該療養介護計画を利用者に交付しなければならない。
- 8 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成後、療養介護計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、療養介護計画の見直しを行い、必要に応じて療養介護計画の変更を行うものとする。
- 9 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、規則で定めるところにより行わなければならない。

⇒ 全ての業務をサービス管理責任者が実施。一連の業務が適切に行われていない場合は、「個別支援計画未作成減算」が適用されることがあります。

⇒ 「規則で定めるところ」とは「利用者に面接して行う」という内容です。

※ 利用者の家庭環境にもよりますが、半年に1回以上は保護者と面接をして現況報告と合わせ意向の確認等、モニタリングを行うことを施設の基本スタンスにしてください。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例⑤

(身体拘束等の禁止)

第36条の2 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

2 指定居宅介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

3 省略

⇒ 記録がない場合は減算が適用されます。

上記に記載されている通り、①態様、②時間、③利用者の心身の状況、④緊急やむを得ない理由、⑤必要な事項 の全てを記録していただく必要があります。

詳細は後述の厚労省Q&A参照。

また、身体拘束はあくまでも一時的に認められているものであることから、1日あたりの拘束時間が短時間であっても、慢性的に身体拘束を行うことは適切ではありませんので、可能な限り身体拘束をしなくても済むように又は拘束時間や方法を改善するための支援方法の検討も継続的にお願いいたします。

○沖縄県指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例⑥

(事故発生時の対応)

第41条 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により事故が発生した場合は、県、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。

(中略)

3 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、速やかに損害賠償を行わなければならない。

⇒ 損害賠償までいくことは稀ですが、病院で治療する際は利用者の保険証を使うのではなく、可能な限り、施設の加入している保険等を活用してください。

(会計の区分)

第42条 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに経理を区分するとともに、指定居宅介護の事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければならない。

⇒ サービスごとに明確に会計を分けてください。

(就労事業の生産活動の余剰金を施設入所本体の収入や積立等に回さない)

令和4年度実地指導で主に確認するポイント

1. 定員の順守(特に児童)
2. 虐待防止委員会等の設置状況等
3. 適切な個別支援計画の作成及び見直し状況
4. 延長支援加算の適切な算定(特に児童)
5. 児童指導員等加配加算の適切な算定(児童)

これを機に今一度要件等の確認をお願いします。

※ ただし、今般の新型コロナウイルス関連の影響は除きます。

1. 定員の順守(特に児童)

- ⇒ 条例にも規定されているとおり、定員については「災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合」以外、超過は認められていません。
- ⇒ 定員超過利用減算の対象ではなくても、慢性的に定員を超過する場合は指導の対象となりますので、利用定員の範囲内で運営するか、利用定員を増やすか、いずれかの対応が必要になります(理由がある場合で一時的であれば可)。
- ⇒ 「減算の適用がない」ことは、「その範囲までは定員を超過してよい」ではありません。
- ⇒ 定員が増えると報酬単価が下がるのは、管理者及び児童発達管理責任者(又はサービス管理責任者)を増やさずに直接処遇職員を増やすだけで対応が可能になるためです。
- ⇒ 報酬単価が高いまま、恒常的に定員規模別報酬を上回る利用人数(定員10名の報酬単価で10名を超える利用人数)の受け入れは認められていません。
- ⇒ 今後、全事業所に対して定期的に前年度の実績報告を求める予定です。
- ⇒ 定員を恒常的に超過するにも関わらず是正しない又は指導に従わない場合は、報酬単価の差額分の返還だけでなく、加算金の徴収及び行政処分の対象となる場合があります。

2. 虐待防止委員会の設置状況等

⇒ 虐待防止委員会の定期的な開催とその結果を従業員に周知する必要があります。

⇒ 従業者(新規雇用時やパート等の非常勤職員含む。)全員に定期的に研修を行う必要があります。

⇒ 上記を適切に実施するため、虐待防止担当者を決める必要があります。

※令和4年4月から義務化。

3. 適切な個別支援計画の作成及び見直し状況

⇒ 個別支援計画を作成する際のアセスメント及び職員会議、6カ月に1回以上のモニタリングの実施状況など必要な手続きが取られているかに加え、その内容が適切な内容になっているか。個別支援計画が形式的に整備されていても内容が不十分な場合は、「個別支援計画未作成減算」が適用される場合があります。

(根拠)

「介護給付費等単位数票に関する事項」

(10) 個別支援計画の作成に係る業務が適切に行われていない場合の所定単位数の算定について

④ 個別支援計画未作成等減算の具体的取り扱い

具体的には、次のいずれかに該当する月から当該状態が解消されるに至った月の前月まで、次のいずれかに該当する利用者につき減算するものであること。

(二) 指定障害福祉サービス基準又は指定障害者支援施設基準に規定する個別支援計画の作成に係る一連の業務が適切に行われていないこと。

(条例第60条第4項抜粋)

①利用者及びその家族の生活に対する意向、②総合的な支援の方針、③生活全般の質を向上させるための課題、④指定療養介護の目標及びその達成時期、⑤指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、⑥当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて療養介護計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。

4. 延長支援加算の適切な算定(児童)

H24.8.31 H24厚生労働省Q&A 問103

Q. 延長支援加算の算定要件如何。

A. 運営規程の営業時間(事業所に職員を配置し、児童を受け入れる体制を整えている時間であって、送迎時間は含まない。以下同じ。)が8時間であり、それを越えて支援を行った場合に、加算を算定できる。

(中略)

なお、営業時間については、利用状況を踏まえ適切に設定する必要がある。例えば、営業時間が9時から17時の事業所において、9時から10時の利用はなく、17時以降の利用が多い場合は営業時間を10時から18時にする等、適正化を図りたい。 ⇒ **ここを確認します。**

H27.3.31 H27厚生労働省Q&A(障害福祉) vol1 問65

Q. 算定要件にある「やむを得ない理由」とは具体的に何が想定されるのか。

A. 例えば、次の場合が想定される。 ⇒ **本当にやむを得ないのか。**

- ① 保育所等の子育て支援に係る一般施策において当該障害児を受け入れることができない場合
- ② 保育所等を利用している場合であっても児童発達支援等の利用が必要である場合(併行利用の場合)

H27.3.31 H27厚生労働省Q&A(障害福祉) vol1 問66

Q. 「やむを得ない理由」を記載する障害児支援利用計画は、指定障害児相談支援事業者が作成したものに限られるのか。

A. 原則として、指定障害児相談支援事業者が作成する障害児支援利用計画に「やむを得ない理由」を記載している場合に算定できる。しかしながら、障害児支援利用計画の策定状況等も勘案し、当分の間のやむを得ない対応として、セルフプランの場合であっても算定が可能な取扱いとする。なお、指定障害児相談支援事業所が作成する場合であっても、改定の施行直後で、やむを得ない理由が記載されていない場合には、次の通所給付決定がなされるまでの間は、柔軟に取り扱って差し支えない。

⇒ **「相談支援事業者」が作成する計画なので、事業所で勝手に判断しない。※次の更新までに修正。**

5. 児童指導員等加配加算の適切な算定(児童)

児童指導員等加配加算の考え方について、以下のとおり整理していますので、事業所のシフトが基準を満たしているかの確認をお願いします。

【勤務形態】※週40時間を常勤とした場合

A：常勤専従 B：常勤兼務 C：非常勤専従 D：非常勤兼務

条件① 定員：10名、営業日：月～金、サービス提供時間：9：00～17：00

職種	勤務形態	月	火	水	木	金	土	日	合計
管理者兼児発管	B	8	8	8	8	8	-	-	40
保育士①	A	8	8	8	8	8	-	-	40
児童指導員	A	8	8	8	8	8	-	-	40
保育士②	A	8	8	8	8	8	-	-	40

基準人員
加配対象人員

→基準人員に加えて、保育士②を常勤換算1以上配置しているため、加算Ⅰ(専門職員)が算定可能です。

条件② 定員：10名、営業日：月～土、サービス提供時間：9：00～17：00

職種	勤務形態	月	火	水	木	金	土	日	合計
管理者兼児発管	B	8	8	8	8	8	-	-	40
保育士①	A	8	-	8	8	8	8	-	40
児童指導員	A	8	8	8	8	8	-	-	40
保育士②	A	-	8	8	8	8	8	-	40

基準人員

→基準人員を4名で満たしているため、加算の算定はできません。

条件③ 定員：10名、営業日：月～土、サービス提供時間：9：00～17：00

職種	勤務形態	月	火	水	木	金	土	日	合計
管理者兼児発管	B	8	8	8	8	8	-	-	40
児童指導員①	A	8	-	8	8	8	8	-	40
児童指導員②	C	8	8	-	8	8	-	-	32
障害福祉サービス経験者	C	-	8	8	-	-	8	-	24

基準人員

→火曜日が基準を満たしていないため、加算の算定はできません。

基準人員のうち1人以上は常勤、半数は児童指導員または保育士を配置する必要があります。

条件④ 定員：10名、営業日：月～金、サービス提供時間：9：00～17：00

職種	勤務形態	月	火	水	木	金	土	日	合計
管理者兼保育士	B	8	8	8	8	8	-	-	40
児発管	A	8	8	8	8	8	-	-	40
児童指導員	A	8	8	8	8	8	-	-	40
児童指導員	A	8	8	8	8	8	-	-	40

基準人員
加配対象人員

→管理者兼直接処遇職員の場合、管理者は基準人員としてカウントし、加算Ⅰ(児童指導員等)でのみ算定可能です。

2. 障害者虐待防止について

障害者虐待防止法の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行)

目的

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

- 1 障害者とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
 - ①養護者による障害者虐待
 - ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
 - ③使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。)
 - ①身体的虐待 ②放棄・放置(ネグレクト) ③心理的虐待
 - ④性的虐待 ⑤経済的虐待

※ 殴ってケガをさせることだけが虐待ではない。

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について①

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

⇒ 発見した人＝職種等関わらず、「見た人」に義務があります。

⇒ 見て見ぬふりした場合は虐待の「放棄・放置」に当たる可能性もあります。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

⇒ 「守秘義務が～」は通報しない理由になりません。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

⇒ 管理者等上司やスタッフが冷たく扱う、気まずい雰囲気にするのも同様です。

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について②

第三十二条 市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする。(→ 市町村の障害福祉課又は福祉課、住民課など)

市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き
(自治体向けマニュアル)(平成30年6月) P81から抜粋

(1) 通報等の受付

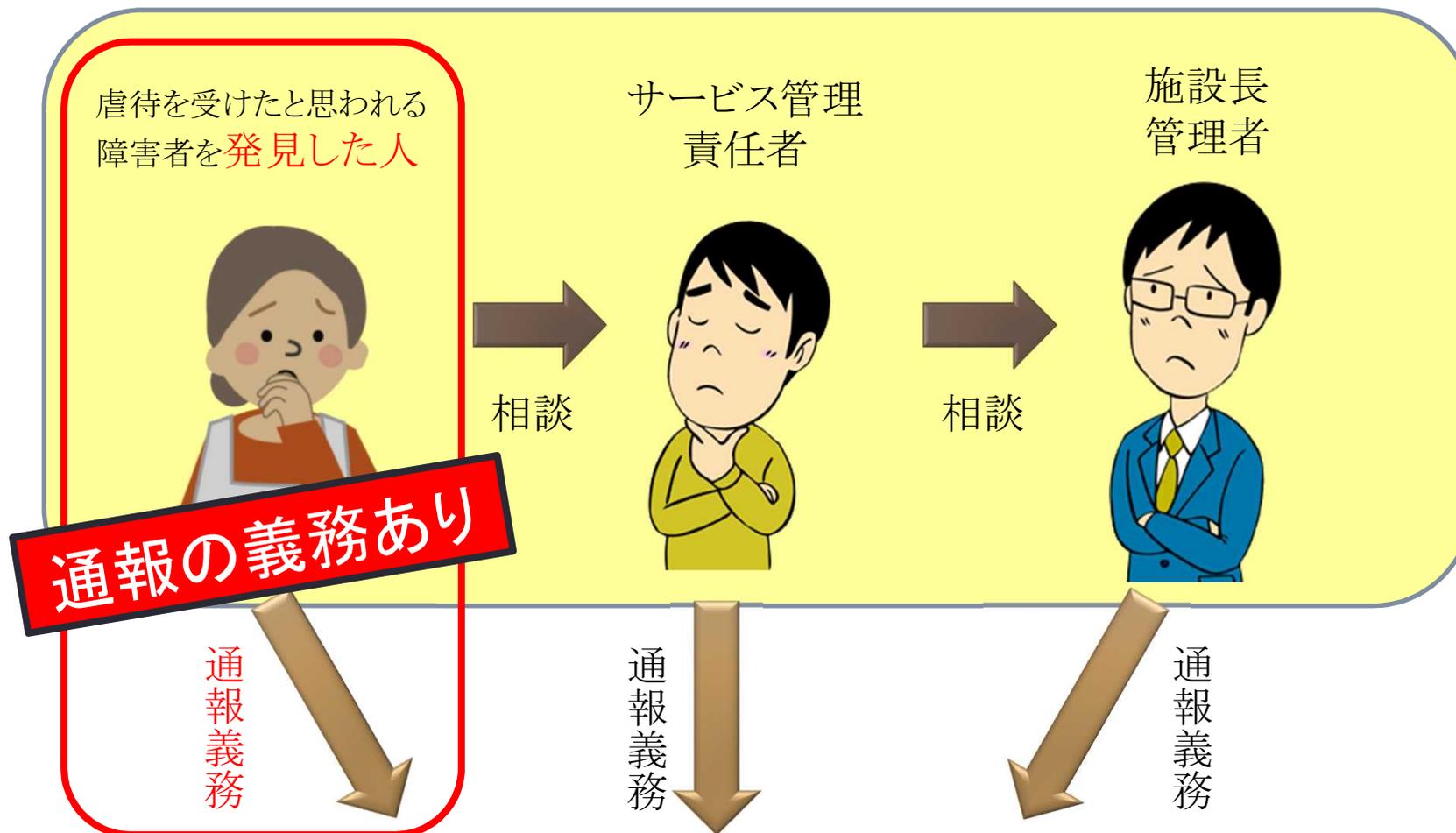
イ 施設等の所在地と支給決定を行った市町村が異なる場合等

障害者が利用している障害者福祉施設等の所在地と当該支給決定を行った市町村が異なる場合の虐待事案では、どちらの市町村にも通報等が行われる可能性があります。いずれの場合であっても、通報者への聞き取り等の初期対応は通報等を受けた市町村が行います。その上で、支給決定を行った市町村が異なる場合は、速やかに支給決定を行った市町村に引き継ぎます。

⇒ 利用者の支給決定市町村が分かっている場合は支給決定市町村へ

⇒ 支給決定市町村が分からない場合などは施設の所在市町村へ

例えば、A施設で働く職員が・・・



市町村障害者虐待防止センター

障害者虐待防止法施行後の状況

令和2年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況調査

	障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
市区町村等への相談・通報件数	2,865件 (2,761件)
市区町村等による虐待判断件数	632件 (547件)
被虐待者数	890人 (734人)

(注1) 上記は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。
カッコ内については、前回調査(平成31年4月1日から令和2年3月31日まで)のもの。

⇒ 全国的にも虐待認定される割合は少ないが、それでも通報することが大事

身体拘束の廃止に向けて

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準

(身体拘束等の禁止)

第35条の2 指定居宅介護事業者は、施設居宅介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

- 2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

身体拘束の廃止に向けて

3 指定居宅介護事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。

一 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。

二 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。

三 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。

※虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

⇒ 「①身体拘束等の記録、②委員会の定期開催、③指針の整備、④研修の実施」を講じていない場合は、「身体拘束廃止未実施減算」となります。

やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならない。

⇒緊急やむを得ない場合は身体拘束が認められている。

やむを得ず身体拘束等を行う場合

⇒その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに

緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録。

○身体拘束等の適正化を図る措置を講じていない場合について、基本報酬を減算する。

《身体拘束廃止未実施減算》 5単位／日

緊急やむを得ない場合とは・・・

- ①切迫性 本人や他者が危険。
- ②非代替性 他に方法がない。
- ③一時性 身体拘束が一時的である。

やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人・家族への十分な説明
- ③必要な事項の記録

県内で報告があった事例

- 大声で怒鳴る、にらみつける、威圧的な態度をとる。
- 壁や机を叩く、大きな音を立てて利用者に恐怖心を与える。
- 利用者の個人情報(検索の履歴、メールの内容)をチェックする。
- 「バカ」、「アホ」、「フラー」、「臭い」などと罵る。
- 無視をする、話を聞かない、トイレ介助等放置する。
- 女性利用者の体を触る、キスをする。
- サービス時間外に女性利用者と個人的に会おうとする。
- 利用者を殴る、蹴る、つねる、頭をはたく、胸ぐらをつかむ。
- 利用者を壁に押し付ける、転ばせる。
- 利用者(児童含む)が暴れた時に馬乗り、羽交い絞めにする。
- 利用者のお金を無断で取る、無理やり借りる、借りて返さない。
- 適切に水分補給をさせない、体調不良時に日課の運動を強要。
- 長時間労働、連続出勤、休日出勤の強要、最低賃金割れ。

虐待加害者と疑われた職員の弁解

- 元々声大きい、生まれつき目つきが悪い。
- 耳が遠い利用者がいて、その方に対して大きな声で言った。
- そんな風には言っていない、していない。
- じゃれただけ、スキンシップとして軽く触れただけ。
- 無視、放置したわけではなく、後でやるつもりだった。
- 女性の了解を取った、合意の上だった。
- 利用者の指導、教育、躰のためにやった。
- 利用者自身の安全のために抑えた、掴まえただけ。
- 利用者とは友達なので合意の上で借りた、返すつもりだった。
- 怠けやすい、虚言癖があるので本人のために厳しく接した。
- 本人の仕事が遅いから注意しただけ、本人も納得している。

⇒利用者の特性をよく理解し、疑念を抱かせない配慮が必要。

事業所としての工夫

- 男性職員と女性(女児含む)利用者を二人きりにするような支援体制にしない(送迎、トイレ、入浴、更衣)。
- 特定の職員と利用者を長期間固定しない(職員任せなど)。
- 職員と利用者又は利用者同士の相性を管理者が常に意識し、定期的に確認する(毎日のコミュニケーション)。
- 職員の当たり前や常識に頼らず、どういった支援が虐待(犯罪)になりかねないか、きちんと指導・確認する(研修の実施)。
- 気づいた時に職員同士で注意・振り返りができる雰囲気を整え、定期的に支援方法や利用者に対する態度が適切か話し合う。

なぜ支援が必要なのか

○なぜ利用者を支援しているのか、常に意識してください。

本人やご家族だけで日常生活が問題なく過ごせるのであれば、そもそも障害福祉サービスを利用していません。

日常生活を営むことが自力では難しい部分について、職員の皆さんの支援を必要としています。

暴れる、言うことを聞かない、作業が指示通りできないという「障害がある」から通常よりも特別な支援が必要なのです。

○自分の家族、友人、知人等に対しても同じ態度で接しますか？

上記とは真逆ですが、目の前にいる健常者の方に対して面と向かって大声で話しかけしたり、頭をはたいたりしますか？

利用者に「障害がある」からそういう行動を取っていませんか？

接し方に気を付ける

- 普段一緒に過ごしているため家族のような感覚になり、感情的な支援になっていませんか？
 - 例えばあなたが自分のお子さんと公立の図書館やプールに行った際に、お子さんが大きな声で騒いだり、急に走ったりしたのを見た施設の職員や監視員が「おい、静かにしろ！」といきなり大声で注意したり、「危ないだろ！バカヤロー！」と頭をはたいたりされても、それが適切な対応だと思いますか？
こちらに非があるからしょうがないと割り切りますか？
 - 「障害があるから」「自分が支援をしてあげてるから」という考え方や態度は障害者差別につながる恐れがあります。
- ⇒ 全ての利用者は支給決定市町村を通して、保護者等からお預かりしている大切な存在ということを常に意識してください。

適切な距離感を保つ

○利用者はそもそも職員の友達や家族ではありません。

職員と利用者が友情を育むことは素晴らしいことですが、あくまでも支援者と利用者の関係です。

利用者と私物や金銭の貸し借りをしない

ください。

また、利用者を自分の家族のように接するのは理想的な支援ですが、悪い側面が出てしまっははいけません。

親しき仲にも礼儀あり。

日頃支援していて自分の立場が上であるかのように錯覚し、利用者に対して「虐待を疑われる」行為をしてはいけません。

⇒給付費を受け取った上で支援している仕事上での関係であり、私的な関係ではないということを忘れないでください。

個人の考えで支援しない

- 児及び者の全ての障害福祉サービスは、個別支援計画に基づき、職員が役割分担をした上で支援するべきサービスです。
- サービス管理責任者、児童発達管理責任者が中心となって、利用者一人一人に合った適切な個別支援計画を作成することが必要になります。
- 身体拘束についても、その必要性や方法について個別支援計画に記載した上で、組織として実施する必要があります。
- 支援が特に難しい利用者については、個別支援計画は元により、丁寧な支援方法をあらかじめ職員全員で共有しておき、やむを得ない場合は職員個人の判断ではなく、組織として対応できる支援体制を日頃から築いておきましょう。

虐待報告があったケース

- 実務経験5年未満や非常勤の若手職員。
- 福祉経験がなく、別の業界から転職してきた中高年職員。
- 生活支援員、職業指導員など、資格要件のない職種。
- 入所施設は障害が重い方に対しての支援方法が分からないなど知識・経験不足、又は支援員に過重な負担がかかっている。
- 長年経験して専門の知識を持っていたり、研修を受けているベテラン職員でも状況次第では虐待をしてしまうことがある。
- 金銭に係るものは居宅介護や共同生活援助など、利用者とマンツーマンになる状況の場合がほとんど。

どうやって防ぐのか？

○職員個人の知識や支援の能力に差があるのは当たり前。

⇒資格の取得を通じて専門的な知識を得る必要がある。

※ 職業指導員は介護福祉士の実務要件に当てはまらないので注意。

⇒虐待に係る研修のほか、障害特性や支援方法に関する専門知識の研修など、年間計画を立てて実施する。

○特定の職員に負担がかかっているか定期的に確認する。

○職員と利用者の相性や関係性を管理者やサービス管理責任者、児童発達管理責任者がよく観察し、把握しておく。

⇒管理者等は毎日、現場を確認してください。「知らなかった」「自分の前ではやらなかった」では済まされません。普段から現場の職員とコミュニケーションを取っておくことが重要です。

虐待が起こったら？

○それでも虐待は起こるかもしれません。

⇒虐待かな？と思ったらすぐに管理者や上司に報告し、組織として職員全員で対応しましょう。

⇒自分自身が虐待をしてしまったら、上司に相談しましょう。

※法人内部で報告を受ける雰囲気・体制作りが重要です。

⇒管理者等に報告しづらい又は報告は必要ないと指示された場合でも、速やかに市町村に報告してください（通報の義務）。

⇒設置者・管理者は、施設内で虐待の事例があった場合、法人内で改善計画等を作成した上で市町村に報告してください。
（隠したり、事故として処理したりしない）

虐待認定 ≠ 行政処分

虐待発覚→虐待認定ですぐに行政処分や公表がされるわけではありません(悪質なケースを除く)。

虐待と「思われる」事例が発生した場合は、速やかに市町村に一報いただき、再発防止の取り組み、職員に対する研修の実施などの改善計画等を盛り込んだ上で報告書を作成し、市町村に報告していただくことが重要です。

小さな出来事でも法人から自主的に報告していただき、きちんと対応していただくことが、長期的には利用者や保護者、行政からの信頼に繋がります。

※ 隠ぺい・虚偽の報告は、行政処分します。

虐待による死亡事例が起きた施設の第三者検証委員会最終報告書

(平成26年8月:抜粋)

施設においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置するなど、形の上では虐待防止体制を整備していた。

しかし、虐待が疑われる場合、市町村等への通報が求められているにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。

また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。

幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。一部幹部は虐待や疑義について「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気蔓延させるなど、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。

一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。

上司に相談しにくい雰囲気、また「相談しても無駄」という諦めがあった。職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。

- 形の上では虐待防止体制を整備していた。
- 幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分
- 「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気

心当たり、ありませんか？

今の体制は虐待が「起きた」時、きちんと対応できる体制になっていますか？

事業所内で行う研修では

- 県や市町村で行われる研修会の資料などを使う。
 - 法人で作成している虐待防止マニュアルを読み合わせる。
 - 厚生労働省のHPに掲載されている「施設従事者向け虐待防止マニュアル」を読み合わせる。
 - 県内外のニュースなどを使ってケーススタディなど行う。
 - 虐待の原因に繋がりそうな専門的な知識を補うための勉強会、研修会を行う(障害特性や支援方法など)。
- ⇒事業所内で虐待が起きた場合は、どのように対応するか予め共有しておくことも大事！

事業所では

- 非常勤職員、ベテラン職員を含め、全職員に対して年に1回以上、虐待防止の研修を実施(義務)。
- それでも虐待は起きる前提で、対応できる体制を整える。
(内部での連絡体制など)
- 職員は「虐待かも」と思ったら管理者などに報告する。
- 管理者は事実を把握した時点で、市町村に報告する。
- 管理者が市町村に報告しない場合は、虐待に気づいた職員自ら速やかに通報する(匿名可)。

※ 研修しただけ、マニュアルを作っただけ、では意味がない！

通報は、すべての人を救う

- 利用者の被害を最小限で食い止めることができる。
- 虐待した職員の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- 理事長、施設長など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- 虐待が起きた施設、法人に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

3. 意思決定支援ガイドライン(抜粋)

厚生労働省から下記のとおりガイドラインが出されています。

資料3

障発 0331 第 15 号
平成 29 年 3 月 31 日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長
(公印省略)

障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドラインについて

地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律（平成 24 年法律第 51 号）の附則第 3 条においては、法施行後 3 年を目途として障害福祉サービスの在り方等について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされており、「障害者の意思決定支援の在り方」が見直し事項の一つに挙げられています。

これを踏まえ、社会保障審議会障害者部会では、平成 27 年 4 月から見直しに向けた検討を行い、平成 27 年 12 月に今後の取組について報告書を取りまとめ、同報告書では、意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセス、留意点を取りまとめた「意思決定支援ガイドライン（仮称）」を作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有し、普及を図るべき旨が盛り込まれたところです。

今般、これまでの障害者総合福祉推進事業による研究報告書を踏まえ、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を作成したので通知します。

各都道府県、指定都市及び中核市におかれては、障害者の意思決定の支援がより一層適切に図られるよう、管内市区町村、指定事業者及び指定相談支援事業者に対して周知いただくとともに、研修など様々な機会を通じて本ガイドラインの普及に努めていただきますようお願いいたします。

なお、この通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン

1. はじめに

1. ガイドライン策定の背景

「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」の附則第 3 条においては、法施行後 3 年を目途として障害福祉サービスの在り方等について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされており、「障害者の意思決定支援の在り方」が見直し事項の一つに挙げられている。

社会保障審議会障害者部会では、平成 27 年 4 月から見直しに向けた検討を行い、平成 27 年 12 月に今後の取組について報告書を取りまとめた。

同報告書では、障害者の意思決定支援の今後の取組について以下の記載が盛り込まれており、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）は、これらの内容を踏まえて作成されたものである。

※ 「障害者総合支援法施行 3 年後の見直しについて」（平成 27 年 12 月 14 日社会保障審議会障害者部会報告書）より抜粋

5. 障害者の意思決定支援・成年後見制度の利用促進の在り方について

(2) 今後の取組

(基本的な考え方)

- 日常生活や社会生活等において障害者の意思が適切に反映された生活が送れるよう、障害福祉サービスの提供に関わる主体等が、障害者の意思決定の重要性を認識した上で、必要な対応を実施できるようにするとともに、成年後見制度の適切な利用を促進するため、以下のような取組を進めるべきである。

(意思決定支援ガイドライン)

- 意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセス（サービス等利用計画や個別支援計画の作成と一体的に実施等）、留意点（意思決定の前契となる情報等の伝達等）を取りまとめた「意思決定支援ガイドライン（仮称）」を作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有し、普及を図るべきである。あわせて、意思決定支援の質の向上を図るため、このようなガイドラインを活用した研修を実施するとともに、相談支援専門員やサービス管理責任者等の研修のカリキュラムの中にも位置付けるべきである。

なお、ガイドラインの普及に当たっては、その形式的な適用にとらわれるあまり、実質的な自己決定権が阻害されることのないよう留意する必要がある。

(障害福祉サービスにおける意思決定支援)

- また、障害福祉サービスの具体的なサービス内容の要素として「意思決定支援」が含まれる旨を明確化するべきである。

厚生労働省のガイドラインの補助資料を沖縄県自立支援協議会権利擁護部会で作成しています。

意思決定支援ガイドライン補助資料 沖縄県版

現場職員のための 意思決定支援 対応例

発行元：沖縄県子ども生活福祉部障害福祉課
沖縄県自立支援協議会権利擁護部会

1 入所施設

意思決定支援上の配慮

ケース概要

ダウン症と重度の知的障害を伴う40代の男性。元々①入所施設に併設されているデイサービスの利用者であったが、家庭の都合により入所利用となる。本人が望む入所ではなかった為、入所後しばらくは心を閉ざし丁寧な関りが必要であった。普段は無表情で淡々としており、言葉はなく日常生活上の簡単な言葉かけには理解している様子。不満なことや不快なことがあると食器を投げる、壁に頭を打ち付ける等して怒りを表現する。スタッフからの問いかけに対してはわずかに変化する表情と、拳を軽く握ることでイエスの意思を相手に伝えることができる。しかしそれはある程度信頼を寄せているスタッフに対してのみ見せる行動である。本人の好きなことは、戦隊物のDVDや本を見ること。また、姉との毎週末の外泊を何よりも心待ちにしており、レンタルショップに行くことが日課となっている。

支援の中での工夫

意思疎通支援

本人は自宅での生活を望んでいたが、母親が認知症、父親がパーキンソン病を発症、①家族の希望で入所となった。入所当初は食事の拒否や眠らないといった日々が続き、他利用者がデイサービス活動後に帰っていく姿を玄関先で寂しそうに見ている姿がよく見られた。自身が入所になったことを理解していない様子であった。②その都度スタッフが「今日はここでお泊りだよ」と声かけを続けた。関わりの中で、声のトーン、イントネーションの柔らかいスタッフと関係がよいように思えた。

①過ごし慣れた場所から突然生活が一変する利用者の身体的・精神的な負担、戸惑い、不安な気持ちに寄り添う姿勢を心がけましょう。

- ・情報共有、伝達は、客観的な事実と支援者の見立てを混同しないよう、複数の立場の支援者から情報を収集しましょう。
- ・課題分析だけでなく強みにも注目しながら会議が進められることが理想です。ただし、情報共有会議の場においては、本人や家族へ会議の趣旨について説明を行うこと、個人情報の取扱いについての同意が必須です。

②利用者が置かれている状況や背景にある家庭環境・生活環境から、利用者を観察する中でどのような生活・関わりを求めているか等の潜在的ニーズの汲み取りを心がけ、推察・試行を続けましょう。

③支援会議を重ね、本人が心を開いてくれるよう少数の支援者(優しい声のスタッフや女性スタッフ)が関わりを深めていった。中でも当時の支援課長が親身になって関わっており多くのコミュニケーションを図る場面を増やしていた。④本人の潜在している寂しさを汲み取り励ますために、小さな事柄でも褒めたり「ありがとう」と声をかけ、笑顔で接することを心がけ、言葉かけや指遊び、歌をうたうなどして本人を盛り上げていた。その他、眼科系疾患や皮膚疾患、体調を崩しやすいということも含め、完璧ではなくとも清潔保持にも細心の注意を払った。

意思形成支援

⑤スタッフを試すようにして物を投げたりする粗暴行為については、本人が不満に思っていることを推測し試行していった。例えば食事の介助時にお膳をひっくり返すと、スタッフの介助のペースが早かったのか？体調不良なのではないか？嫌いな食材だったのか？などと予測し、支援方法を変えてみた。そのことについては⑥姉との情報共有も行い施設での様子をお伝えすると同時に週1回の外泊時の様子や本人の訴えについても情報交換を行い、不快な場面での共通の事項がないか、家族がどのように対応しているのかの確認を行った。

意思表明支援

外出の際には書店に行き、DVDを見たり本を読んだりして過ごす事を楽しんでいる。その情報を姉から聞いたスタッフは、⑦本人の好きな事を尊重したいと考え、施設においても余暇時に楽しむことは出来ないかと姉へ提案を行い、快諾をもらった。当時、施設内での管理上の課題はあったが、帰園時にDVDや本を持参してもらい支援員室で預かることにした。

③行動観察記録や支援記録を積み上げることで、誰がいつどのような支援をした結果、利用者の状態がどのように変化したかが分かりやすく把握できるようになります。

④利用者の喜怒哀楽がどのような場面で引き起こされるのかをよく観察し、コミュニケーションを取る方法・手段を増やしていきましょう。

②～④ ⇒「行動観察シートNo.1」参照

⑤不満や不快につながる現象が複数存在する場合もあるため、支援記録や行動観察記録をもとに考える具体的提示をその都度行いましょう。

⑥自宅と施設の生活環境によって生活のルールやスタイルも変化します。利用者がその環境でどのような生活を送っているかを把握しましょう。また、家族との継続的な関わりを意識しましょう。

⑤、⑥ ⇒「行動観察シートNo.2」参照

⑦一利用者の思いの実現が特別扱いではなく個々のケースにおいて柔軟性が図られるよう、施設全体の支援の底上げが重要です。

本人へは見たい時は、支援員室をノックするように伝えた。ドアをノックする音が小さすぎたが、⑧あえてドアをノックできるように周囲のスタッフがノックの仕方や音の大きさ、タイミングなどの助言をしてもらいノックを手伝ってもらった。⑨結果、スタッフが通る際に他のスタッフからの声掛けも増えて、関わりも増えていった。DVDや本を見たいという意思表示が毎日のように見られ、余暇を楽しむ様子が多くなった。本当であれば自分の部屋で好きな時間にくつろぎながら楽しみたいはずである。しかし管理上部屋に持ち込むことは難しい。⑩施設は他利用者が簡単に出入りできる環境にあり当面は支援員室や食堂の一角等で楽しんでもらっていた。DVDに関連した意思だけでなく、コーヒーが欲しい時にポットの前に立っているなど、徐々に意思表示の幅も増えていった。本人の「やりたいこと、好きなこと」が実現することで粗暴行為も軽減されていった。

意思実現支援

施設生活の中で可能な限りの配慮はしてきたが、⑪本人にとっては、よりプライベートな空間を確保できる生活が望ましいのではないかと思われた。そこで個室が保証され、自分の部屋でリラックスし、好きなことを楽しむことができるグループホームが本人の望む生活スタイルではないかと推測された。本人へその旨を確認すると、そのたびに笑顔でイエスの合図が見られ、ご家族も希望された。⑫同法人内のグループホームの見学に本人とご家族が同行され、現在は入居を心待ちにしている状況である。

⑧ヒントとなるような材料を提供して利用者自身が気づき、工夫できるような環境配慮(スタッフの声掛けの工夫や見守り)を行いましょ。

⑨1つ意思表示がうまくいくとそれが次の意思表示につながっていきます。利用者の行動や表情を観察しながら推察を深めていきましょう。

⑦～⑨ ⇒「行動観察シート№3」参照

⑩共同生活の場であっても、スタッフはプライバシーを保証するための配慮を行う必要があります。

⑪施設内での環境配慮も重要ですが、次の支援のステップアップ＝“地域で生活する人”の視点を持ちましょ。

⑫行動が明確化されても、それが本当の望みなのかの判断は困難です。したいことが具体化するまで意思を決めつけるのではなく、本人が選択できるように具体的な提示を続けましょ。

⑩～⑫ ⇒「行動観察シート№4」参照

支援員の振り返り

自分の思いを言葉でうまく伝えられないことが粗暴という形で事態を悪化させてしまうことがあったが、自分のために支援者が動いてくれる、自分を信頼しようとしているということが本人へ伝わり粗暴行為は落ち着いてきたと思われる。また、自分の思いを施設生活の中で受け入れてもらったことが安心感に繋がった。

当初、施設支援においては、集団生活のなかでこれまでに例を見ない特別な支援を展開させていく時、他の利用者の規律が守れなくなるのではないかと支援者間の意見が分かれることもあった。さらに、⑬施設で直接支援する職員と、相談員(計画相談や一般相談)では見立ての違いがあり(施設職員は利用者が施設内で快適に過ごせるよう工夫するが、相談員は地域で生活できるように外に向けた支援を行う)、お互いの立場を理解した上で、その状況に合った対応を選択していく事が大変な作業であった。

しかし、この支援を通して今までの枠を外し突拍子もない支援も考えながら可能性のある支援を行うことも利用者にとっては必要な支援であると気づかされた。また、意思表示を言葉で表現することが難しくても仕草や態度、表情の変化等を日頃のかかわりを通して気づくことができる。それは、かかわりを深めていかなければ察することができず、いつでも気にかけているという姿勢を本人へ示すことも併せて必要な働きであった。

今は、新規にオープンするグループホームへの移行を楽しみにしており、より充実した生活を期待している。

⑬長期的な支援が展開されていく中で、限られたサービスのみでは対応が困難です。その点で、他の社会資源や地域社会のネットワークを活用できる機関(相談員)と繋がっておくことは、利用者のタイミングに応じた支援においては非常に重要です。

施設が持つ強み(日々積み上げている支援に基づく利用者のアセスメント)と、相談員が持つ強み(外部のネットワーク)の協働作業を日々の業務の中で意識することで、途切れのないスムーズな支援が実現します。

補助資料にはモデルケースが記載されており、こういった時はこういう風に支援するといったことが記載されています。

全てのケースで答えが見つかるわけではないですが、施設として利用者の生活の質の向上を目指す姿勢を持っているか、サービス管理責任者を中心にそういった支援会議ができて
いるかどうかが重要になります。

- ① 利用者1人1人に対して適切な支援が行われているか
- ② 継続した改善を検討しているか
- ③ 画一的な支援で、ただの見守りになっていないか。
- ④ 現状は地域移行に真剣に取り組んだ結果なのか。
- ⑤ それは本当に本人の希望ですか？

施設の方針・体制を今一度振り返ってみてください。

以上の点を踏まえ、個別支援計画に基づいた支援を適切に行っているか、を中心に実地指導を行いますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

4. 令和3年度報酬改定に伴う就労継続支援A型事業所の基本報酬スコア方式について

就労継続支援A型事業所については、以下のページを設けていますので、ご確認ください。

[ホーム](#) > [組織で探す](#) > [子ども生活福祉部 障害福祉課](#) > 就労継続支援A型事業所のスコア方式について

更新日：2022年3月25日

【就労継続支援A型事業所】基本報酬スコア方式について

- 令和3年度報酬改定により、就労継続支援A型事業所の基本報酬算定にあたっては、現行の「1日の平均労働時間」に加えて、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式(スコア方式)に応じて算定することとなりました。
- 当該スコア方式の算定にあたっては、下記の留意事項通知やQ&Aを事前に参照したうえで、適正に算定してください。
- 令和3年度の実地指導等において、スコア方式算定誤りによる過大給付、給付費返還等の事例が発生しています。

更新履歴

- 令和4年3月25日 【就労継続支援A型事業所】基本報酬スコア方式についてを掲載しました。

留意事項通知

スコア方式の算定にあたっては、「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について(令和3年3月30日付障発0330第5号)」を事前に参照のうえで、適正に算定してください。

[厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について\(令和3年3月30日付障発0330第5号\)\(PDF:348KB\)](#)

Q&A

[令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.1\(令和3年3月31日\)\(PDF:304KB\)](#)

[令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.4\(令和3年5月7日\)\(PDF:207KB\)](#)

[令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.5\(令和3年6月29日\)\(PDF:428KB\)](#)

[令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.6\(令和4年2月10日\)\(PDF:154KB\)](#)

基本報酬届出様式等について

こちらから確認をお願いします。

[令和3年度障害福祉サービス等報酬改定について](#)

お問い合わせ

[子ども生活福祉部障害福祉課](#)(代表)
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2 行政棟3階(北側)
電話番号:098-866-2190
FAX番号:098-866-6916

沖縄県庁 〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2 電話(代表):098-866-2333

Copyright © Okinawa Prefectural Government. All Rights Reserved.

最後に、毎年度当初には、前年度の利用者数や工賃等の実績、及び配置職員の数や資格の有無などの確認を行い、正しい基本報酬、加算の単位数での請求をお願いします。